

FISKEEKSPORTØR- OVERENSKOMST

2017 – 2020

Indgået mellem

DI Overenskomst II (HTS-A Vendsyssel)

og

3F Frederikshavn

gældende for arbejdere beskæftiget
hos fiskeeksportører med særbestemmelser
gældende for Top-Røg ApS

DI nr. 794597



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Fiskeeksportør- overenskomst 2017-2020

mellem

DI Overenskomst II (HTS-A Vendsyssel)

og

3F Frederikshavn

**gældende for arbejdere beskæftiget hos fi-
skeeksportører med særbestemmelser
gældende for Top-Røg ApS**

DI nr. 794597

INDHOLDSFORTEGNELSE	Side
§ 1. Arbejdstid	3
§ 2. Feriefridage	3
§ 2a Seniorordning	4
§ 2b. Særlig opsparing	6
§ 3. Løn	6
§ 3a. Særligt fiskeeksportørtillæg	7
§ 4. Garantibetaling	7
§ 4a. Faglært tillæg	7
§ 5. Forskudt arbejdstid	8
§ 6. Rengøring og lignende	8
§ 7. Ungarbejdere	9
§ 8. Mindstebetaling	9
§ 9. Ventetid	9
§ 10. Tillægsbetaling	9
§ 11. Eksportchauffører m.m.	10
§ 12. Lønningsperiode - lønudbetaling	10
§ 13. Overarbejde	10
§ 14. Ansættelsesaftale	10
§ 15. Opsigelsesregler	11
§ 16. Kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsfond	12
§ 17. Holddrift	12
§ 17a. Lokale aftaler	12
§ 18. Produktivitetsfremmende lønsystemer	13
§ 19. Sygdom og ulykke	14
§ 20. Børns sygdom og børneomsorgsdage	14
§ 21. Børns hospitalsindlæggelse	15
§ 22. Barsel	15
§ 23. Ferie	16
§ 24. Søgnehelligdagsbetaling	16
§ 25. Nyt arbejde	17
§ 26. Uddannelse	17
§ 27. Pension	17
§ 28. Regler om tillidsrepræsentanter	18
§ 29. Arbejdsmiljørepræsentanter	22
§ 30. Overenskomstfravigende forsøgsordninger	22
§ 31. Øvrige bestemmelser	22
§ 32. Regler for behandling af faglig strid	22
§ 33. Overenskomstens varighed	23
Bilag I Afspadsering	24
Bilag II Ansættelsesaftale	25
Bilag IIa Forslag til ansættelsesaftale	26
Bilag III Sygeløn	30
Bilag IV Ferie	31
Bilag V Nyoptagne virksomheder	35
Bilag VI Etablering af forsøgsordning	37
Bilag VII Tidsbegrænset ansættelse	39
Bilag VIII Elektroniske dokumenter	42
Bilag IX Forsøgsordning	42
Særbestemmelser for TOP-RØG ApS	43
Lønopstilling	44

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1

Den normale, effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.30 og kl. 17.00. Lørdag mellem kl. 06.30 og kl. 12.00.

Stk. 2

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal arbejderne høres.

I tilfælde af meningsforskel blandt arbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte arbejdere, og det ved afstemningen tilkendegivne flertalsønske er arbejderne pligtige at rette sig efter.

Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme arbejdernes ønske, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel. Inden for dette tidsrum har arbejderne påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Stk. 3

1. maj og nytårsaftensdag er hele fridage med ret til søgnehelligdagsbetaling i henhold til § 24.

Når juleaftensdag falder på ugens 5 første dage, er den en hel fridag med ret til betaling som ved sygdom. Denne betaling ydes også i tilfælde af hjemsendelse.

For arbejde udført 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag betales med overarbejdstillæg på 100 pct., jf. § 13.

§ 2. Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 2

For afviklingen af de således etablerede feriefridage gælder følgende:

a. Medarbejdere på uge- eller månedsløn

Disse medarbejdere holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

b. Medarbejdere med søgnehelligdagsgodtgørelse

Disse medarbejdere opsparer 2,25 % af den overenskomstmæssige løn, dog eksklusive betaling for overarbejde.

For hver feriefridag á 7,4 time udbetales á conto kr. 750,00. For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 3

For såvel medarbejdere på uge- eller månedsløn (a) som medarbejdere med søgnehelligdagsgodtgørelse (b) gælder følgende:

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres 5 feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 2a. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridagskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 27, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som feriefridagskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af den nugældende seniorordning, kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation holder medarbejdere på timeløn fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens medarbejdere på fuld lønsordningen trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningeperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I øvrigt gælder

- at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler,
- at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt
- at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Parterne er tillige enige om, at PensionDanmark kun skal informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 2.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 2.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på senior-frihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 2.

Der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 2b. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 1,0 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2017 udgør indbetalingen 2,7 %

Pr. 1. marts 2018 udgør indbetalingen 3,4 %

Pr. 1. marts 2019 udgør indbetalingen 4,0 %

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

§ 3. Løn

Stk. 1

Den normale timeløn udgør:

pr. 1. marts 2017 kr. 124,93

pr. 1. marts 2018 kr. 127,43

pr. 1. marts 2019 kr. 129,93

Timebetalingen samt akkordernes faste lønandel tillægges ovennævnte stigninger.

Stk. 2. Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til

1. marts 2018
kr. 0,50

1. marts 2019
kr. 1,00

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejdstillæg er fortsat den samlede timeløn (uden lokallønreduktionen), dog eksklusiv genetillæg.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 3a. Særligt fiskeeksportertillæg

Til den normale timeløn ydes et arbejdsbestemt tillæg, der udgør kr. 8,50 pr. time.

§ 4. Garantibetaling

Stk. 1

Til alle voksne arbejdere ydes en garantibetaling, som for alle præsterede arbejdstimer ved tidlønsarbejde gennemsnitlig pr. lønningsperiode udgør pr. 1. marts 2017 kr. 126,55 pr. time, pr. 1. marts 2018 kr. 129,05 pr. time og pr. 1. marts 2019 kr. 131,55.

Stk. 2

Ved beregning af garantibetalingen medregnes alle lønandele (fuld modregning) bortset fra overenskomstmæssige genetillæg. Som genetillæg betragtes for eksempel overarbejdstillæg, holddriftstillæg, tillæg for forskudt arbejdstid, smudstillæg, tøjtillæg og andre lignende tillæg, der ydes som godtgørelse for særlige udgifter.

§ 4a. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev"), får et tillæg på kr. 4,00.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde (f.eks. lageruddannelse på lagerområdet).

§ 5. Forskudt arbejdstid

Stk. 1

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 06.30 og kl. 17.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt.

Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 06.30 eller afsluttes efter kl. 17.00, betales følgende tillæg:

	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
fra kl. 17.00 til kl. 21.00:	kr. 34,75 pr. time	kr. 35,30 pr. time	kr. 35,85 pr. time
fra kl. 21.00 til kl. 04.00:	kr. 78,90 pr. time	kr. 80,15 pr. time	kr. 81,45 pr. time
fra kl. 04.00 til kl. 06.30:	kr. 40,85 pr. time	kr. 41,50 pr. time	kr. 42,15 pr. time

Stk. 3

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales arbejderen, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under dette – foruden de i stk. 2, 2. afsnit, nævnte tillæg – overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§ 6. Rengøring og lignende

Ved ansættelse af medarbejdere til rengøring og lign. betales overenskomstens grundtime-løn, jf. § 3.

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 24.00 betales et tillæg pr. 1. marts 2017 på kr. 65,35, pr. 1. marts 2018 på kr. 66,39 og pr. 1. marts 2019 på kr. 67,46. Tillægget fra kl. 24.00 til kl. 06.30 udgør pr. 1. marts 2017 kr. 88,35, pr. 1. marts 2018 kr. 89,76 og pr. 1. marts 2019

kr. 91,20. Påbegyndes arbejdet kl. 24.00 eller senere, betales et tillæg pr. 1. marts 2017 på kr. 65,35, pr. 1. marts 2018 på kr. 66,39 og pr. 1. marts 2019 på kr. 67,46. For dette arbejde finder overenskomstens bestemmelse om daglig arbejdstid, jf. § 1, stk. 2, ikke anvendelse.

Hvis der i tilslutning til arbejde udført i tidsrummet mellem kl. 17.00 og kl. 06.30 pålægges overarbejde, betales der under dette både de nævnte tillæg og overarbejdstillæg, jf. § 13.

§ 7. Ungarbejdere

Stk. 1

Timelønnen for ungarbejdere, der er under 17 år, andrager 65 %.

Timelønnen for ungarbejdere, der er 17 år, men ikke over 18 år, andrager 85 %

af de voksne arbejderes normale timeløn, jf. § 3.

Stk. 2

Overarbejdstillæg bliver at betale med 60 % af de voksne arbejderes overarbejdsbetaling.

Stk. 3

Der betales samme akkordbetaling til ungarbejdere som til voksne arbejdere.

§ 8. Mindstebetaling

Stk. 1

Mindstebetalingen er 4 timers normal timeløn pr. dag, jf. § 3.

Stk. 2

Såfremt der har været mindre end 4 timers beskæftigelse pr. dag, suppleres indtjeningen, jf. § 3, svarende til differencen mellem 4 timer og den faktiske betaling.

Stk. 3

Ovenstående bestemmelse suppleres af reglen om garantibetaling, jf. § 4.

§ 9. Ventetid

Stk. 1

For al ventetid inden for normal arbejdstid betales timeløn, jf. § 3.

Stk. 2

Ventetid ud over normal arbejdstid betales med timeløn plus overarbejdstillæg.

§ 10. Tillægsbetaling

Der ydes et truckførertillæg, der udgør kr. 3,25 pr. trucktime.

§ 11. Eksportchauffører m.m.

Stk. 1

Eksportchauffører aflønnes med de takster, som er gældende i overenskomsten mellem DIO I (Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik) og 3F. Aftaler der fraviger disse bestemmelser, kræver organisationernes godkendelse.

Stk. 2

Der optages forhandling om indenrigskørsel med fisk og fiskefoder, hvis sådant arbejde skulle blive aktuelt.

§ 12. Lønningsperiode - lønudbetaling

Stk. 1

Hvor intet andet aftales, er lønningsperioden 2 uger.

Stk. 2.

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale jf. § 17a.

Se bilag VIII. Elektroniske dokumenter.

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

For overarbejde betales følgende tillæg:

- 3 første timer efter normal arbejdstids ophør 50 %.
- Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage 100 %.

Overarbejde beregnes af normaltimelønnen.

Stk. 2

For så vidt angår afspadsring af overarbejde henvises til bilag I.

§ 14. Ansættelsesaftale

Stk. 1

Arbejdsgiveren skal senest 1 måned efter et nyt ansættelsesforholds begyndelse udlevere ansættelsesbevis til medarbejderen.

Stk. 2

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give de relevante oplysninger senest 2 måneder efter medarbejderens anmodning herom.

Stk. 3

Ovenstående regler suppleres af reglerne i bilag II og II a.

§ 15. Opsigelsesregler

Stk. 1

Følgende opsigelsesfrister er gældende:

Fra arbejdsgiverside:

Efter 9 mdr. 's beskæftigelse 7 dage

Efter 1 års beskæftigelse 14 dage

Efter 2 års beskæftigelse 21 dage

Efter 5 års beskæftigelse 35 dage.

Fra arbejderside:

Efter 1 års beskæftigelse 3 dage

Efter 2 års beskæftigelse 7 dage

Efter 5 års beskæftigelse 10 dage.

Stk. 2

Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejderes arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materiale-mangel og enhver force majeure.

Stk. 3

Hvis en medarbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en medarbejder med et opsigelsesvarsel på 7 dage eller derover afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, bevarer han den på opsigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 9 måneder bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 4

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Bestemmelsen i afsnit 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratredelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til afsnit 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i afsnit 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Stk. 5. Fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 16. Kompetenceudvikling og Kompetenceudviklingsfond

Bestemmelserne om kompetenceudvikling og kompetenceudviklingsfond i Fællesoverenskomsten mellem DI II og 3F Transportgruppen er gældende i denne overenskomst. Dette medfører bl.a., at virksomhederne indbetaler et beløb pr. år svarende til kr. 780 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.

§ 17. Holddrift

Fællesordning for arbejde i holddrift er en del af overenskomsten. Se DIO II's særlige aftale om arbejde i holddrift.

§ 17a. Lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten. Der kan med den lokale afdeling af 3F indgås lokalaftale om fravigelse af overenskomstens § 5, stk. 3.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 12 og 18.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2. Fra 1. marts 2018 gælder derudover følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

- b.** Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 1, stk. 1, samt Bilag I. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 1 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

- c.** Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 3, stk. 2. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3

Lokale aftaler i henhold til stk. 1 og stk. 2 b, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere og fra 1. marts 2018 andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

***Note:** De af ovenstående bestemmelse, der har ikrafttrædelsesdato 1. marts 2018, er en del af en forsøgsordning, jf. Bilag IX. Forsøgsordning.*

§ 18. Produktivitetsfremmende lønsystemer

Stk. 1

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

Stk. 2

Betalingsfaktoren i de produktivitetsfremmende lønsystemer er 50 % af den til enhver tid gældende timeløn, jf. § 3

Stk. 3

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale jf. § 17a.

§ 19. Sygdom og ulykke

Stk. 1

I sygdoms- og ulykkestilfælde gælder den til enhver tid gældende lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel samt Forligsmandens mæglingsforslag af 27. marts 1993 (se bilag III).

Stk. 2

Såfremt sygdom eller ulykke indtræffer efter arbejdets påbegyndelse, betales der fuld løn for mistede timer den pågældende dag efter samme regler som nævnt i stk. 1.

Stk. 3

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 4

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Anmærkning

"Mistede timer" forstås således, som dette administreres ved sygedagpenge.

"Fuld løn" er den indtjening, vedkommende ville have oppebåret, såfremt den pågældende ikke var blevet syg eller kommet til skade.

Ved enkeltmandsakkorder godtgøres beløbet efter tilsvarende regler, som er gældende for tillidsrepræsentanter, jf. § 28, stk. 9.

§ 20. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling med overenskomstens normaltimeløn for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Fra 1. maj 2017 erstattes ovenstående af:

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling med overenskomstens normaltimeløn for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Stk. 2. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 2b.

§ 21. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Fra 1. maj 2017 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved børns sygdom jf. § 20, stk. 1.

§ 22. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, fuld løn, dog maksimum kr. 135,00 pr. time under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn, dog maksimum kr. 135,00 pr. time under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

Stk. 3. Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,00 pr. time. Ved påbegyndelse af forældreorlov 1. juli 2017 eller senere er betalingen fuld løn i disse 13 uger.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Anmærkning: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 27.

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

§ 23. Ferie

Ferie ydes og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt Hovedorganisationernes Standardaftale A.

Der henvises i øvrigt til bilag IV, protokollat om ferie.

§ 24. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

Søgnehelligdagsbetaling ydes i henhold til Hovedorganisationernes aftale af 22. juni 1967 med senere ændringer.

Stk. 2

Søgnehelligdagsbetalingen udgør 3 1/2 %.

Forskudsbeløbet andrager for voksne arbejdere 475 kr.

For arbejdere under 18 år 275 kr.

§ 25. Nyt arbejde

Hvor nyt arbejde eller ændrede arbejdsmetoder opstår inden for overenskomstperioden, skal der på begæring af en af parterne optages forhandling om løn- og prisfastsættelse af sådanne forhold.

§ 26. Uddannelse

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 1 uges frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

§ 27. Pension *

Ansatte, der er fyldt 18 år og

i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller

i mindst 6 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side DIO II eller DIO I (ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, ATV Arbejdsgiverforeningen f. Turistvognmænd, JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening) er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør i alt 12,0 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 4,0 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 8,0 pct.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 7,00	kr. 1.120,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,50	kr. 560,00
Samlet bidrag	kr. 10,50	kr. 1.680,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

* Se bilag V om nyoptagne virksomheder og pension.

§ 28. Regler om tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed - eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne - med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en trediedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og meddelt DI for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

3F giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og fra 1. maj 2017 ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 17a, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Fra 1. maj 2017 for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog fra 1. maj 2017 alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med

arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Fra 1. maj 2017 skal arbejdsgiveren eller dennes repræsentant alene underrettes.

B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling fra 1. maj 2017 komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal fra 1. maj 2017 ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

D. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv fra 1. maj 2017 have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 9A, 2. afsnit, er truffet – og fra 1. maj 2017 når underretningen er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinier.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Transportgruppen grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Stk. 11. Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Anmærkning: En tillidsrepræsentant kan aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 14. Ophør af hvervet

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varsel i henhold til § 12. Denne regel gælder alene fratrædte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der fra 1. maj 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter

6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 32, stk. 4C.

§ 29. Arbejds miljørepræsentanter

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

§ 30. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Der henvises i øvrigt til bilag VI.

§ 31. Øvrige bestemmelser

Følgende bestemmelser fra Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F Transportgruppen er gældende:

- § 27. Adgang til lønoplysninger
- § 29. Underleverandører og vikarer
- § 30. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Bilag 23. Løndumping – cabotage, politisk samarbejde om dumping samt skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

§ 32. Regler for behandling af faglig strid

De mellem 3F Transportgruppen og DIO II aftalte regler for behandling af faglig strid er gældende.

§ 33. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2017, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

Skagen, den 31. maj 2017

3F, Frederikshavn
Sign. Per Thorup

DI Overenskomst II v/DI
(HTS-A Vendsyssel)
Sign. Kresten Hoppe

Bilag I

Retningslinier for afspadsring af overarbejde

Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsring af overarbejde:

1. Ved lokal aftale med medarbejderne på den enkelte virksomhed kan der træffes aftale om afspadsring af overarbejde.
2. Aftaler om afspadsring af overarbejde skal i enhver henseende respektere de gældende arbejdsmiljøregler om daglig hviletid og ugentligt fridøgn samt de overenskomstsmæssige regler om varsling af og betaling for overarbejde.
3. Aftalerne skal klart markere de nærmere regler for afspadsringens gennemførelse, herunder:
 - a. Om afspadsringen omfatter alt overarbejde eller alene overarbejde over et vist, nærmere angivet maksimum, herunder om afspadsring kun skal gennemføres, såfremt den omfatter en eller flere hele fridage.
 - b. Om afspadsringen skal være gennemført inden for et nærmere angivet tidsrum.
 - c. Om afspadsringen sker efter en på forhånd lagt plan eller efter aftale mellem vedkommende medarbejder og arbejdsledelsen.
 - d. Om afspadsringen sker med 1 time for hver udført overarbejdstime - eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med 50%-tillæg og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med 100%-tillæg.

Såfremt afspadsringen sker time for time, forudsættes det, at virksomheden udbetaler de optjente overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

Såfremt afspadsringen sker med 1,5 time - respektive med 2,0 time - pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejds- tillæg som den optjente løn for overarbejdet hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadsringstime af det samlede, hensatte beløb.

4. Lokalt aftalte afspadsringsordninger kan af enhver af parterne til enhver tid opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode. Når opsigelsesfristen er udløbet, udbetales afspadsringsbeløb til de pågældende medarbejdere.
5. Nærværende retningslinier kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinierne indgået lokal aftale om afspadsring med virkning fra udløbet af den nærmest følgende hele lønningsperiode.

Bilag II

Protokollat

Underskrevne parter er enige om, at den til dette protokollat vedhæftede ansættelsesaftale opfylder EF-direktiv (91/533/EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

Nye ansættelsesforhold:

For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

Gamle ansættelsesforhold:

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem 3F Transportgruppen og DIO II.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesaftale, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Denne aftale træder i kraft 1. juli 1993.

Aftalen supplerer aftalen mellem DIO II og 3F Transportgruppen om opfyldelse af EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bilag IIa



**Ansættelsesaftale for ansættelser i henhold til
Fiskeeksportøroverenskomsten i Skagen
mellem
DI Overenskomst II (HTS-A Vendsyssel)
og
3F Frederikshavn**

Undertegnede arbejdsgiver (navn)

(adresse)

CVR-nr.

har ansat/ansætter herved

CPR.nr.:

Medarbejderens fulde navn:

Adresse:

Kommune:

Tlf.nr.

Bank/girokontonr. :

Reg.nr.:

Stilling eller jobkategori:

Tiltrædelsesdato:

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:

Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):

Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives)

Skiftende arbejdssteder Ja Nej

Ferie

Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn/godtgørelse under ferie i overensstemmelse med reglerne i ferieloven og overenskomsten.

Løn

Medarbejderens løn er p.t. kr.

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud forud ugentligt hver 14. dag månedsvi

Arbejdstid

Den normale arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler og kutymer:

Sygdom

Sygdom skal anmeldes til:

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

Andre væsentlige vilkår

For ansættelsesforholdet i øvrigt henvises til gældende overenskomst, hvori der bl.a. er fastsat regler om overarbejde, forskudttid, holddrift, opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension og ferie, samt til gældende lovgivning og eventuelle lokalaftaler og kutymer på virksomheden.

Pension

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. gældende overenskomst.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja Nej Hvilken: _____

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra 1. ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

Bidraget udgør, jf. overenskomsten, p.t.

Arbejdsgiverandel:	pct.
Medarbejderandel:	pct.

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af DIO II (HTS-A Vendsyssel) og 3F Frederikshavn i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysninger.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Bilag III

(Forligsmændens Mæglingsforslag af 27. marts 1993, afsnit III)

Løn under sygdom og tilskadekomst

1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder (Med virkning fra 1. maj 2013 6 måneder). Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.
Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under
 - sygdom (i op til 3 måneder)
 - indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
 - orlov i forbindelse med graviditet og barsel og
 - afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 42 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.
3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt kr. 135,00 pr. time og højst for 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med kr. 135,00 pr. time. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.
5. Bestemmelsen, træder i kraft for sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, der indtræder den 1. juli 1994 eller senere.
6. Fra samme tidspunkt bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed, medmindre sådanne ordninger stiller den ansatte bedre.

Bilag IV

Protokollat om ferie

§ 1.

Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F/afdelinger under 3F.

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F/afdelinger under 3F gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2.

Fagretlig behandling

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3, aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3.

Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Se bilag B

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås, og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jfr. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 4.

Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 5.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

§ 6.

Udbetaling af ferietillæg

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 7.

Garanti

DI garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

BILAG A

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F's Transportgruppe /afdelinger under 3F.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i andet ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___ 20__.

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___ 20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden 30. september efter ferieårets udløb.

3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden 30. september efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG B

Eksempler på overførsel af feriedage

År 0

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.

År 1

Medarbejder har 25 feriedage + 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.

År 2

Medarbejder har 25 feriedage + 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 o.s.v.

Bilag V

Protokollat om nyoptagne virksomheder

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for overenskomstens område har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter overenskomstens § 28. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og forbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO II. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til forbundene om virksomhedens optagelse i DIO II.

Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen i DIO II ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO II skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.

Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og 3F efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bilag VI

PROTOKOLLAT

om

generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, DIO II og 3F/3F's afdelinger ikke tager højde for.

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomstparterne derfor enige om, at der åbnes mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomsternes bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse. Dette protokollat fastsætter retningslinjerne for overenskomstparternes behandling og godkendelse af forsøg.

1. Forudsætning for indgåelse af aftaler er:

- At forsøgsordningen skal etableres som en lokalaftale.
- At lokalaftaler klart tilkendegiver
 - navn og titel på ledelsesrepræsentant
 - navnene på tillidsrepræsentanterne, og for hvilke områder og medlemsgrupper de er tillidsrepræsentanter. På virksomheder uden tillidsrepræsentant skal navnene på de omfattede medarbejdere fremgå
 - at det af aftalen fremgår, at den automatisk udløber ved udgangen af forsøgsperioden uden yderligere varsel, og
 - at opsigelse ikke kan medføre fagretlig behandling, og opsigelse betyder, at aftalen umiddelbart bortfalder til udløb 2 måneder efter opsigelsen.

2. Ansøgning skal fremsendes til overenskomstparterne.

3. Hvis en af parterne ønsker det, behandles ansøgningen om godkendelse på et møde mellem overenskomstparterne.

4. Overenskomstparterne skal snarest behandle sagen og orientere skriftligt om resultatet. Hvis der holdes møde, skal dette så vidt muligt aftales senest 14 dage efter ansøgningens modtagelse.

Afslag på forsøgsansøgninger skal begrundes.

5. Opsigelse tilsendes overenskomstparterne til orientering.

6. I en forsøgsperiode vil det konkrete forholds uoverensstemmelser kunne fagretligt behandles i lighed med overenskomstens øvrige bestemmelser.
7. Overenskomstparterne kan anmode de lokale parter om en skriftlig rapportering.

Bilag VII

PROTOKOLLAT om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1990/70 EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

DIO II og 3F har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og,
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a) ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.
- b) personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a) **”en person med tidsbegrænset ansættelse”**: En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, som f.eks. en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

- b) ”**en sammenlignelig fastansat**”: En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligning foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder som f.eks. beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7 Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

§ 8 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 9 Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at denne aftale ikke berører den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster, samt at der ikke er tilsigtet nogen ændring af regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af de mellem parterne gældende overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft på underskrivelsestidspunktet. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Dette gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsterne, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Bilag VIII

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag IX

Forsøgsordning

Parterne er enige om, at protokollat 9 fra overenskomstforhandlingen 2017 vedrørende Organisationsaftale om forsøgsordning er gældende.

Særbestemmelser for TOP-RØG ApS

1. Arbejdsbestemte tillæg

Ud over den normale timeløn i henhold til § 4 ydes et arbejdsbestemt tillæg på kr. 12,84 pr. time. For specielle opgaver udgør tillægget dog kr. 15,73.

2. Pauser

Virksomheden betaler en daglig pause på 20 minutter.

3. Jule- og nytårsaftensdag

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er hele fridage med ret til søgnehelligdagsbetaling.

4. Arbejdstøj

Der udleveres kittel, forklæde og handsker.

Støvler eller træsko udleveres efter ønske og arbejdets art.

OVERENSKOMST
mellem
DI Overenskomst II (HTS-A Vendsyssel)
og
3F Frederikshavn
gældende for arbejdere beskæftiget hos
fiskeeksportører

Lønopstillinger

Timeløn: Pr. 1.3.2017 Pr. 1.3.2018 Pr. 1.3.2019

Normaltimeløn	kr. 124,93	kr. 127,43	kr. 129,93
Fiskeeksportørtillæg	<u>kr. 8,50</u>	<u>kr. 8,50</u>	<u>kr. 8,50</u>
	<u>kr. 133,43</u>	<u>kr. 135,93</u>	<u>kr. 138,43</u>

Overarbejde:

Overarbejdsprocenterne beregnes af	kr. 124,93	kr. 127,43	kr. 129,93
Overarbejdstillæg, 1., 2. og 3. time 50 %	kr. 62,47	kr. 63,72	kr. 64,97
derefter samt søn- og helligdage 100 %	kr. 124,93	kr. 127,43	kr. 129,93
Garantibetaling	kr. 126,55	kr. 129,05	kr. 131,55

Marts 2017

FISKEEKSPORTØR- OVERENSKOMST

2017 – 2020

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk

